

# Moraltheologie und Universität

## Eine Verhältnisbestimmung

Im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Moraltheologie  
herausgegeben von  
Andreas Lob-Hüdepohl, Rupert M. Scheule und  
Kerstin Schlögl-Flierl

**HERDER**



FREIBURG · BASEL · WIEN

0574103-K

## Diversity – was die Moralthologie zu einem Paradigma der Universität im 21. Jahrhundert beitragen könnte

Kerstin Schlögl-Flierl

Als stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte der Universität Augsburg oder auch als Fakultätsfrauenbeauftragte (wiederum teilweise in Stellvertretung) der dortigen theologischen Fakultät muss ich mir oft die Frage anhören, warum das Amt nicht Gleichstellungsbeauftragte heißt (und ich gestehe freimütig, auch ich hielte diese Bezeichnung für angemessener). Das Bayerische Hochschulgesetz sieht Gleichstellungsbeauftragte für die Gleichstellung von wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Personal vor. Eine Aufgabe der Frauenbeauftragten ist die Erarbeitung von Konzepten aller Art, so auch eines für Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität, um über alle Fakultäten, seien sie natur-, sozial-, kulturwissenschaftlich usw., die gleichen Maßnahmen und Anreizsysteme ‚auszubreiten‘. Weil die Universität ein wenig homogener Kosmos ist, fährt man zweigleisig: einerseits an den Fakultäten, bei denen Frauen noch unterrepräsentiert sind (als Frauenförderung, z. B. Zahlung von Reisen, Anschub- oder Abschlussfinanzierung usw.) und andererseits an den Fakultäten, an denen die Frage der Geschlechtergerechtigkeit auf einem guten Weg ist (als Anstrengungen zur Professionalisierung der Beteiligten).

Dabei gilt *diversity* (engl. Vielfalt, mit kleinem d geschrieben) als die neue Linie. Und zudem ist er als feststehender Begriff in der kultur-, sozial- und geisteswissenschaftlichen Forschung wahrzunehmen. Dazu wird *Diversity* dann mit großem D gekennzeichnet und adressiert den Handlungsansatz des Anerkennens sowie Wertschätzens von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen unterschiedlichen Gruppen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Synonym zu *diversity* werden Heterogenität, Vielfalt, Mehrfachzugehörigkeit oder -kategorisierung gebraucht. Nach aller Lektüre zu *Diversity* bleibt die Rückfrage bei einem haften, ob man selbst in seiner Alltagspraxis genügend *divers* ist. So ist ein persönliches *Diversity-Monitoring* sicherlich anzuraten.

Ausgangspunkt ist hierbei die gesellschaftliche Pluralität, die auch inner- und außertheologisch<sup>2</sup> als erster Ansatzpunkt für Diversity in seiner normativen Funktion dienen könnte. Innertheologisch muss zu Beginn Pluralismus von Diversity kurz abgegrenzt werden, denn ersteres ist die Art und Weise des respektvollen Umgangs mit Pluralität als Wirklichkeitsbeschreibung, wohingegen Diversity eher auf signifikante Unterschiede verweist.<sup>3</sup> Hatte man sich über Jahrzehnte der universitären Geschlechter- (und Generationen-)gerechtigkeit verschrieben, so wird nun Diversity vor- bzw. ausgegeben. Dabei ist zu klären, in welches Verhältnis Gender und Diversity zueinander gesetzt werden sollen/müssen und welche Wege hier die Theologie<sup>4</sup> im Zeichen einer Wissenschaftsethik<sup>5</sup> beschreiten kann.

In einem ersten Schritt wird zuerst allgemein Diversity vorgestellt, dann für das Fach Theologie und im dritten in ihrer Funktion für die Hochschule (mit Bezugnahme auf Gender) sondiert, bevor noch einmal vertieft das Fach Moralthologie in Forschung und Lehre auf den Ertrag von Diversity analysiert werden soll. Den Abschluss bildet die Konturierung der Diversity in der equity-Perspektive als möglicher moralthologischer Beitrag.

## 1. Was bedeutet Diversity?

Eine erste Orientierung für diese Frage bietet die Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen „Charta der Vielfalt“ (seit 2006) mit dem Titel „Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt“:

<sup>2</sup> Vgl. M. Möhring-Hesse, Wie die Wissenschaftlichkeit aus der Kirche heraus negiert wird. Theologie ist immer plural, in: HerKorr 72 (2018), 47–50.

<sup>3</sup> Vgl. C. Wiese, Einleitung, „Religiöse Positionierung“ im Spannungsfeld von Diversität, Differenz und Dialogizität – eine Problemskizze, in: C. Wiese/S. Alkier/M. Schneider (Hg.), Diversität – Differenz – Dialogizität. Religion in pluralen Kontexten, Berlin u. Boston 2017, 1–26, 4.

<sup>4</sup> Vgl. P. Strohschneider, Krisen von Vorbehaltlichkeit. Vortrag zum 200jährigen Bestehen der Katholisch-Theologischen Fakultät der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, in: ThQ 198 (2018), Sonderh., 10–22. K. Dicke, Theologie braucht Universität und Universität braucht Theologie, in: ThG 62 (1/2019), 50–60.

<sup>5</sup> Vgl. M. Vogt, Ethik des Wissens. Freiheit und Verantwortung der Wissenschaft in Zeiten des Klimawandels, München 2019.

„Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.“<sup>6</sup> Diese Selbstverpflichtung sieht vor, die Förderung einer Organisationskultur des Respekts und der Wertschätzung anzuzielen, die Anerkennung der Vielfalt und die Nutzung ihres Potenzials voranzubringen und dies in einem Informations- und Kommunikationsprozess, der die Mitarbeitenden miteinbezieht.<sup>7</sup> Auch zahlreiche Hochschulen haben diese Charta unterzeichnet.

Diversity ist ein ambivalenter Begriff, der aus den Betriebs- und Wirtschaftswissenschaften (vgl. Charta der Vielfalt) stammt, aber ebenso aus den Antidiskriminierungskämpfen (z. B. dem Umfeld der Bürgerrechtsbewegung in den USA der 1960er Jahre). Diese zwei Begriffstraditionen bedeuten eine zweifache und durchaus ambivalente Verwendung und Verwurzelung des Diversity-Begriffs: „Neben diesem affirmativen, die Verhältnisse utilitaristisch bejahenden und funktionalisierenden Strang steht der machtkritische, gerechtigkeitsorientierte Strang.“<sup>8</sup> Der affirmative sowie der kritische stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern es ergeben sich Verflechtungen.

Hier soll vor allem auf die analytische Kategorie eingegangen werden. Als diese ist Diversity positiv hervorzuheben, denn mit ihr geht eine Sensibilisierung für Organisationen einher, Stereotypen sollen überwunden werden (vgl. Inklusions-, Gender- und Migrationsdiskurs). Um nicht additiv Kategorien nebeneinander zu reihen, ist Intersektionalität als maßgeblich anzusehen, denn Identitäten und Biographien sind immer gleichzeitig von mehreren Differenzen durchwoben. Je nach Kontext tritt die eine oder andere Dimension stärker hervor, Intersektionalität bedeutet „das gleichzeitige Zusammendenken verschiedener machtvoller Differenzachsen.“<sup>9</sup> Dabei

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de> [02.06.2020].

<sup>7</sup> Vgl. N. Amstutz/R. Spaar, Diversity Management: Interventionsstrategie im rechtlich-politischen, wirtschaftlichen und organisationsdynamischen Kontext, in: M. Funder (Hg.), Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung, Baden Baden 2014, 343–368.

<sup>8</sup> B. Grümmer, Diversity, in: WiReLex 2016 (erstellt Februar 2018) <https://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/200393/> [eingesehen im Juni 2020].

<sup>9</sup> E. Tuijter/U. Sielert, Diversity statt Gender? Die Bedeutung von Gender im erziehungswissenschaftlichen Vielfaltsdiskurs, in: A. Qualbrink/A. Pithan/M. Wi-

steht im Fokus, verschiedene Perspektiven zusammenzuführen statt additiv zu arbeiten. Die Unterschiedlichkeit wird als Chance begriffen, die damit einhergehenden Fragen nach Ungleichheit und der Anerkennung des Rechts auf Differenz sind dabei nicht auszublenden. Mit Diversity geht also keine Defizit- oder Minderheitenperspektive einher, sondern eine Macht- und Differenzperspektive.<sup>10</sup> Basis ist hier ein konstruktivistisch gedachtes Differenzhandeln; Diversitätsdimensionen werden in direktem Austausch und durch soziale Kontexte wie deren Struktur hergestellt.

Dieser Ansatz schlägt sich auf praktischer Ebene im Diversity-Management in der Hochschullandschaft im Plädoyer für „eine zeitgemäße Weiterentwicklung der Frauenpolitiken“<sup>11</sup> nieder. Eine solche ist jedoch nicht per se positiv. Sie kann auch als „neoliberale Strategien der Imagepflege“<sup>12</sup>, so die Kritik von Nina Degele und Gabriele Winker, gehandhabt werden, jedoch nur, wenn Intersektionalität nicht als theoriegeleiteter und forschungsöffener Mehrebenenansatz verwendet wird.

## 2. Sondierung: Diversity und Katholische Theologie

Kann die Katholische Theologie zu diesem neuen Leitbegriff des Wissenschaftsbetriebs etwas beisteuern? Lassen sich Anknüpfungspunkte finden? Was würde sich hier besser anbieten, als einen Blick in die neue Apostolische Konstitution „*Veritatis gaudium*“<sup>13</sup> (VG)

---

scher (Hg.), *Geschlechter bilden. Perspektiven für einen genderbewussten Religionsunterricht*, München 2011, 20–38, 29.

<sup>10</sup> Vgl. ebd., 30.

<sup>11</sup> Ebd., 35.

<sup>12</sup> N. Degele/G. Winker, *Feminismen im Mainstream*, in *Auflösung – oder auf intersektionalen Pfaden*, in: *Freiburger GeschlechterStudien* 24, 79–93.79.

<sup>13</sup> Vgl. Apostolische Konstitution *Veritatis Gaudium* von Papst Franziskus über die kirchlichen Universitäten und Fakultäten 27.12.2017, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2018 (Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls; 211). Vgl. M. Pulte/A.-C. Schmees, *Was ist neu in der Apostolischen Konstitution Veritatis Gaudium über das katholische Hochschulwesen*, in: *Mainzer Beiträge zu Kirchen- und Religionsrecht*, 4 (2018), 241–271. In dieser neuen kirchlichen Gesetzgebung über die katholischen Universitäten, kirchlichen Hochschulen und kanonisch errichteten Fakultäten wurden nach Meinung der Autoren zwei Zielsetzungen verfolgt: „Anpassung der kirchlichen Bestimmungen

über die kirchlichen Universitäten und Fakultäten von Papst Franziskus zu werfen?<sup>14</sup> Vor allem der Vorspann, der inhaltliche Linien für das Theologiestudium und die Arbeit an den theologischen Fakultäten auszieht, ist hier möglicherweise eine Fundgrube.

Papst Franziskus gibt den theologischen Fakultäten mit auf den Weg, in das Kerygma einzuführen (Kontemplation), den Dialog als Kultur der Begegnung zu forcieren, Inter- und vor allem Transdisziplinarität anzustreben und Bildung von Netzwerken anzugehen, wo noch nicht geschehen.<sup>15</sup> Benedikt Kranemann pointiert VG als „kulturelles Laboratorium“.<sup>16</sup> Ein „Aggiornamento der Theologie“<sup>17</sup> sei mit VG angezielt, in dem sich die heute relevanten Themen und Paradigmen herausbilden. Es dürfe für die Theologie keinesfalls zu wenig Öffentlichkeit erzeugt werden.<sup>18</sup> In VG selbst könnte man das Konzept der Diversity im Bild des Polyeders angedeutet sehen (vgl. VG 4d), als Zusammentreffen vieler Teile<sup>19</sup>, die in ihrer Eigenart jedoch bewahrt bleiben.

Katholizität der Theologie wird somit von Papst Franziskus folgendermaßen durchbuchstabiert: „Spannungsverhältnisse kon-

---

an die Zeiterfordernisse unter den Bedingungen der Bologna-Reformen im europäischen Hochschulraum und die systematische Zusammenführung der Rechtsfortschreibungen seit 1979.“ (Ebd., 241) Im Begleitschreiben zur Charakterisierung der Rechtsreform wurde aber die Frage nach der Revision durch VG abgelehnt. „*Veritatis Gaudium* erfindet das Recht für die katholischen Universitäten und Fakultäten nicht neu, sondern reiht sich weitgehend in die Tradition der vorhergehenden Gesetzgebung ein.“ (Ebd., 270)

<sup>14</sup> Neben diesem allgemeinen Verständnis von Diversität spielt vor allem die Biodiversität in lehramtlichen Schreiben bei Papst Franziskus eine große Rolle, z. B. in der Enzyklika *Laudato si* (LS 8, 24, III. Kapitel „Der Verlust der biologischen Vielfalt“) oder auch im Nachsynodalen Schreiben *Querida Amazonia*.

<sup>15</sup> Vgl. C. Ohly, Mit überlegter und prophetischer Entschlossenheit. Aspekte der Neuausrichtung kirchlicher Universitäten und Fakultäten gemäß *Veritatis gaudium*, in: *Ordnung der Wissenschaft* 2019, 27–34, 33; S. Orth, Fakultätentag kritisiert Apostolisches Schreiben „*Veritatis gaudium*“: Theologie, in: *HerKorr* 73 (2019), 25. <http://kthf.de/wp-content/uploads/2015/10/2019-02-02-Erkl%C3%A4rung-KThF-zu-Veritatis-gaudium.pdf> [28.7.2020].

<sup>16</sup> B. Kranemann, Kulturelles Laboratorium: Die Apostolische Konstitution „*Veritatis Gaudium*“, in: *HerKorr* 72 (2018), 25–28.

<sup>17</sup> B. Kranemann, Theologie im ‚kulturellen Laboratorium‘. Überlegungen in unübersichtlichen Zeiten, in: *ThG* 62 (2019), 61–73, 61.

<sup>18</sup> Vgl. B. Kranemann, Kulturelles Laboratorium (s. Anm. 16), 26.

<sup>19</sup> Vgl. EG 131.

struktiv aufzugreifen, in Polaritäten zu denken, Heterogenität und Diversität auszuhalten und dies alles in einem theologischen Verstehensrahmen zu inkludieren (vgl. VG 4d). Dieses Kriterium wird im Kontext des Schreibens auf die globale kulturelle sowie die weltanschauliche und religiöse (vgl. VG 4d) Diversität bezogen. Als Markierung eines Anspruchs an die Theologie und die Theologie ermöglichenden Strukturen hat es, konsequent ernstgenommen, selbstredend weiterreichende Implikationen – nicht zuletzt im Feld theologischer Ethik. Die Anforderung, Inklusivität, d. h. die grundlegende Überwindung exkludierender und diskriminierender Muster, ethisch auszubuchstabieren, stößt jedoch insbesondere im Bereich der Sexual-, Beziehungs- und Genderethik ... an die Grenzen einer ebenso erfahrungs- wie wissenschaftsfernen römisch-lehramtlichen Moralverkündigung, deren exkludierende Wirkung durch hilflose Beteuerungen der Dialogbereitschaft und der Anerkennung der Ausgeschlossenen nur schwach bemäntelt – und eher verschlimmert als kompensiert – wird.<sup>20</sup> – so Heimbach-Steins in ihren Beobachtungen.

Buchstabiert man Diversity für die wissenschaftliche Theologie durch, so sind die Überlegungen von Margit Eckholt weiterführend.<sup>21</sup> Schon ins Gründungsgeschehen eingezogen, seien Modelle der Aushandlung von Diversität im Laufe der Kirchengeschichte immer wieder aufgetaucht. Auf jeden Fall sollte die Aufarbeitung des II. Vatikanischen Konzils, das Diversität ermöglichend und gestaltend gedacht hat, weitergehen.<sup>22</sup> In den Konstitutionen „*Lumen gentium*“ und „*Gaudium et spes*“ sei an das Zentrum der christlichen Botschaft erinnert worden, die Freiheit des Paulus in Gal

<sup>20</sup> M. Heimbach-Steins, Der Beitrag der Theologie zu einer nachhaltigen und gerechten globalen Entwicklung. Sozialethische Leseperspektiven auf *Veritatis Gaudium*, in: G. Essen/M. Striet (Hg.), Nur begrenzt frei?: Katholische Theologie zwischen Wissenschaftsanspruch und Lehramt. Katholizismus im Umbruch, Freiburg/Br. 2019, 42–53, 45f. Mit Diversität ist die Frage der Freiheit der Theologie als Wissenschaft verbunden: „Eine polyzentrische und diversitätssensible Theologie kann nur gedeihen, wenn sie nicht durch zentralistische Kontrollmechanismen römischer Behörden oder einzelner Bischöfe konterkariert wird.“ (Ebd., 49)

<sup>21</sup> Vgl. M. Eckholt, Kirche im Zeichen der Diversität. Systematisch-theologische Perspektiven, in: ZPTh 37 (2017), 9–24.

<sup>22</sup> Vgl. ebd.

3,28: „Das Eins-Werden in Christus bedeutet nicht eine Einebnung der Unterschiede, sondern die Wahrnehmung von Vielfalt und die Entkräftung von Ausgrenzungen und Hierarchien in der Anerkennung jedes und jeder Einzelnen. Was Paulus im Galaterbrief formuliert hat, gründet in der neuen Würde und radikalen Anerkennung aller Menschen – unabhängig von Geschlecht, sozialer Stellung, ethnischer Zugehörigkeit usw. –, die sich im Ereignis von Kreuz und Auferstehung Jesu Christi ereignet haben.“<sup>23</sup> Diversity bedeute theologisch gesprochen niemals Beliebigkeit, denn sie orientiert sich an der Wahrheit der gleichen Würde aller Menschen durch das Christusereignis.<sup>24</sup> Für den internen theologisch-wissenschaftlichen Zusammenhalt selbst wird die Diversity immer wichtiger, denn der in den letzten Jahrzehnten zunehmenden Fragmentierung der Theologie wird eine gewisse Einheit in Vielfalt<sup>25</sup> (z. B. in „Theologie heute“ der Internationalen Theologenkommission, 5; 74<sup>26</sup>) entgegengesetzt.

Diversity verbleibt aber in dieser kurzen Skizzierung in einer Unbestimmtheit der Zielrichtung: Ist damit das Konstatieren dieser Vielfalt oder ebenso ein Handlungsansatz verknüpft? Um hier Klarheit zu erlangen, soll auf den Diversity-Diskurs in Gesellschaft, Wissenschaft und Hochschule rekuriert werden, um im nächsten Schritt einen möglichen moraltheologischen Beitrag auszuloten.

---

<sup>23</sup> M. Eckholt, ‚Aggiornamento heute‘ – Diversität als Horizont einer Theologie der Welt. Lebendige Erinnerung an die Aufbrüche des 2. Vatikanischen Konzils, in: M. Eckholt/S. Wendel (Hg.), *Aggiornamento heute. Diversität als Horizont einer Theologie der Welt*, Ostfildern 2012, 15–41, 29.

<sup>24</sup> Vgl. ebd., 38.

<sup>25</sup> Vgl. J. Schmiedl, *Theologie zwischen Einheit und Vielfalt. Chancen und Schwierigkeiten eines Reformprozesses*, in: G. Krieger (Hg.), *Zur Zukunft der Theologie in Kirche, Universität und Gesellschaft*, Freiburg 2017, 170–176, 175.

<sup>26</sup> Vgl. *Internationale Theologenkommission, Theologie heute. Perspektiven, Prinzipien und Kriterien* (2012). [http://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/cfaith/cti\\_documents/rc\\_cti\\_doc\\_20111129\\_theologia-oggi\\_ge.html](http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/cti_documents/rc_cti_doc_20111129_theologia-oggi_ge.html) [02.06.2020].



### 3. Was heißt Diversity für die Hochschule?

Vor allem an Hochschulen erscheint der Diversity-Prozess angemessen und unbedingt geboten, da hiermit Bildungsgerechtigkeit, und weniger die Dialogbereitschaft, im Hinblick auf (bislang) wenig beachtete Personengruppen an der Hochschule in den Fokus kommt.<sup>27</sup> Aufgrund des öffentlichen Bildungsauftrages und der gesellschaftlichen Verantwortung ergibt sich die unmittelbare Verpflichtung, Ungleichheiten abzubauen; besonders da Universitäten und Hochschulen Institutionen neuen Wissens und der Wissensvermittlung sind, stellt sich die Verpflichtung zur Respektierung der Diversity (vgl. ungleiche Bildungsteilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund, Studierender aus Nicht-Akademiker\*innenhaushalten, von Menschen mit Behinderung).<sup>28</sup> Das entsprechende Diversity-Management ist dabei strategisches Konzept einer Institution, die sich um eine wertschätzende Kultur der Vielfalt bemüht, die vor allem die Ressourcen bedenkt.

An den Hochschulen bleibt das Diversity-Management nicht auf die Personalpolitik beschränkt, sondern taucht ebenso in der Forschung auf, zum einen als Forschungsgegenstand von Einzeldisziplinen wie Betriebswirtschaftslehre, Biologie, Politikwissenschaft oder auch Soziologie, zum anderen ist aber die Hochschule selbst Experimentierfeld für Diversity.<sup>29</sup> Es geht darum, in einem ersten Schritt Gleichstellungsziele systematisch in die Organisationsentwicklung zu integrieren.<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Vgl. M. E. Kaufmann, Diversity nicht ohne Intersektionalität. ‚Intersektionelle Diversity Studies‘ für die Gestaltung der Diversity Prozesse an Hochschulen, in: P. Genkova/T. Ringeisen (Hg.), Handbuch Diversity Kompetenz, 2016, 1, 819–837, 834.

<sup>28</sup> Vgl. U. Klein/F. A. Rebitzer, Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Ergebnisse einer Erhebung, in: D. Heitzmann/U. Klein (Hg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim u. Basel 2017, 122–140.

<sup>29</sup> Vgl. F. Lindel/N. A. Auferkorte-Michaelis (Hg.), Diversität lernen und lehren. Ein Hochschulbuch. Opladen, Berlin, Toronto 2018, 9.

<sup>30</sup> Vgl. U. Klein, Gleichstellungspolitik und Diversitykonzepte an Hochschulen: Problematische oder konstruktive Verbindungen?, in: D. Heitzmann/U. Klein (Hg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim u. Basel 2017, 159–180.

Die Beschäftigung mit dem Diversity-Management stellt eine relativ neue Aufgabe dar, die sich in diversen Stabsstellen und Abteilungen niederschlägt oder als Bereich bei Prorektoraten oder Vizepräsident\*innen angesiedelt wird. Wissenschaftsorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft setzen Diversity auf ihre Agenda.<sup>31</sup>

In der Lehre muss Diversity als Inhalt des jeweiligen Faches, aber auch fächerübergreifend verstanden werden, z. B. Sensibilität für Diversity im Lehr-Lern-Prozess.<sup>32</sup> Somit ist sie auf allen Ebenen anzutreffen: bei Studierenden, Lehrenden, Verwaltung und Leitung.<sup>33</sup> Ein eigenes Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung ist z. B. an der Universität Tübingen angesiedelt.<sup>34</sup>

Um Verkürzungen zu vermeiden, sollen sichtbare und unsichtbare Dimensionen von Verschiedenheit bedacht werden, vor allem gilt es, sich über die Kategorien für Diversität im Hochschulsektor zu verständigen. Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beziehen sich vornehmlich auf die sogenannten ‚BIG 6‘: Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter.

Für das spezielle Feld Hochschule sollten soziale Herkunft und Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Studium hinzukommen. „In der Praxis stehen an deutschen Hochschulen vor allem die folgenden Zielgruppen im Fokus: Frauen, Studierende mit Migrationsherkunft oder aber nicht-deutscher Herkunft, ... (einige) Studierende mit Behinderung und spätestens seit den PISA-Ergebnissen auch die soziale Herkunft, die im AGG nicht erwähnt wird.“<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Vgl. [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/diversity\\_wissenschaft/](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/) [09.04.2020].

<sup>32</sup> Vgl. O. Reis, Diversität in der Hochschule ist mehr als Integration – zur hochschuldidaktischen Bedeutung von Werten im Hochschullernen, in: F. Linde/N. Auferkorte-Michaelis (Hg.), *Diversität lernen und lehren. Ein Hochschulbuch*. Opladen, Berlin, Toronto 2018, 313–340.

<sup>33</sup> Vgl. F. Linde/N. Auferkorte-Michaelis, *Diversität im Lehr-Lern-Geschehen*, in: Dies. (Hg.), *Diversität lernen und lehren. Ein Hochschulbuch*, Opladen, Berlin, Toronto 2018, 17–30.

<sup>34</sup> Vgl. <https://uni-tuebingen.de/einrichtungen/zentrale-einrichtungen/zentrum-fuer-gender-und-diversitaetsforschung-zgd/> [02.06.2020].

<sup>35</sup> U. Klein, Gleichstellungspolitik (s. Anm. 30), 161f.

Von Martina Gaisch und Regine Aichinger<sup>36</sup> wurde ein HEAD (Higher Education Awareness for Diversity) Wheel für Hochschulen entworfen. Zu den genannten Kategorien kommen für Hochschulen spezifische hinzu, wie kognitive (z. B. Informationsverarbeitung, Lehr-Lern-Zugänge, Denkweisen, Problemlösungsstrategien und Wertvorstellungen), fachliche (z. B. disziplinäre und fachkulturelle, inter- und transdisziplinäre Perspektiven und Methoden), funktionale (z. B. Betriebs- und Organisationszugehörigkeit, Zuständigkeiten, Aufgaben und Rollen, Kommunikations- und Ablaufstrukturen) und institutionelle Kategorien (z. B. organisationales Lernen, Zielrichtungen und Handlungsfelder innerhalb und zwischen Einrichtungen).

So muss sich im Zuge des Diversity Wheels jede\*r Lehrende fragen lassen: „Eine große Schwierigkeit liegt darin, dass uns viele unserer eigenen Vorurteile gar nicht bewusst sind. Haben Lehrende einen ‚Unconscious Bias‘ gegenüber z. B. Ostdeutschen, Frauen oder jungen Menschen, birgt all das ein Diskriminierungspotenzial.“<sup>37</sup> Diversity als Lehrende adäquat umzusetzen, bedeutet Studierende mehrdimensional zu betrachten: als Individuum, zugehörig einer bestimmten sozialen Gruppierung und auch als Teil der Gesamtgruppe der Studierenden. Diversitäten sind folglich komplex verschränkt, nicht einfach Gegebenheiten, die es zu verwalten gilt, sondern als generiert zu verstehen und über deren Bedingungen ist nun zu reflektieren.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> Vgl. M. Gaisch/R. Aichinger, Das Diversity Wheel der FH OÖ: Wie die Umsetzung einer ganzheitlichen Diversitätskultur an der Fachhochschule gelingen kann, in: Forschungsforum der österreichischen Fachhochschulen 2/2016, 1–10.

<sup>37</sup> F. Linde/N. Auferkorte-Michaelis, Diversität (s. Anm. 33), 21. Vgl. H. Leontiy/M. Schulz (Hg.), Ethnographie und Diversität: Wissensproduktion an den Grenzen und die Grenzen der Wissensproduktion, Wiesbaden 2020.

<sup>38</sup> Vgl. S. Lummerding, Diversifizieren. Zur Interrelation der Produktion von Wissen und der Produktion von Differenz, in: D. Heitzmann/U. Klein (Hg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim u. Basel <sup>2</sup>2017, 47–63, 53. „Zugespitzt ließe sich sagen: ‚Diversitätsgerechtigkeit‘ verwirklicht eine Lehrperson, die eine Lehre anbietet, die sich am gegenwärtigen Stand lern-theoretischer Forschungen orientiert. Vielfalt zu berücksichtigen heißt, bei der Lehrplanung möglichst niemanden zu vergessen oder zu übergehen, d. h. konkret Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten, die nicht im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Lehrperson liegen, zu übermitteln, und ein breites inhaltliches wie methodisches Angebot in der Lehrver-

Ideal und Wirklichkeit klaffen hierbei sehr weit auseinander, da das institutionelle Machtgefüge an der Universität „durch bemerkenswerte monokulturelle, exkludierende Strukturen und normative Rahmungen bestimmt wird“<sup>39</sup>. Wenn zu Kategorien geforscht und gelehrt wird, kann dies gleichzeitig dazu führen, diese zu zementieren bzw. deren Repräsentation zu manifestieren. Die Normativität der Vielfalt kann diese wieder aushöhlen.

Bei der Frauenförderung war und ist dieser Vorwurf der Marginalisierung und deren Reproduktion laut geworden<sup>40</sup>, auch bei der Diversity ist die noch größere Differenzmarkierung (das ‚Abstem-peln‘) bedenklich, vor allem da im Diversity-Diskurs die oben genannten Equity- und Businessperspektive konkurrieren.<sup>41</sup> Aber vielleicht kann ja Diversity für die Frauenförderung helfen die bestehende Ungleichheit an der Universität als Versagen der Institution Hochschule zu sehen und nicht der Frau ein individuelles Versagen vorzuwerfen?<sup>42</sup> Beim Diversity-Ansatz ist nicht so sehr die individuelle Linie zu problematisieren, sondern das dafür nötige Schubladendenken<sup>43</sup>, das wiederum möglicherweise die Differenz zusätzlich verstärkt.<sup>44</sup>

---

anstellung zu machen. Checklisten können hier durchaus helfen: ... Habe ich genügend Methodenwechsel eingeplant? Sprechen die Lehrmaterialien unterschiedliche Lerntypen gleichermaßen an? Sind auf der Lektüreliste auch wenigstens einige Autorinnen vertreten? Ist der begleitende Online-Kurs hinreichend gefüllt für diejenigen, die nicht regelmäßig teilnehmen können?“ M. Siegfried, Perspektiven auf Diversität – Strategien und Diskurse im Kontext Hochschulbildung, in: D. Kergel/B. Heidkamp (Hg.), Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden 2019, 23–43, 35.

<sup>39</sup> U. Lahn, Die widersprüchlich-markierten Körper der Forschenden – Selbstreflexionen über Situiertheit in intersektionell informierter Forschung und Lehre, in: D. Heitzmann/U. Klein (Hg.), Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen, Weinheim u. Basel <sup>2</sup>2017, 77–92, 77.

<sup>40</sup> Vgl. U. Klein, Gleichstellungspolitiken (s. Anm. 30), 161.

<sup>41</sup> Vgl. N. Amstutz/R. Spaar (s. Anm. 7), 361.

<sup>42</sup> Vgl. U. Klein, Gleichstellungspolitiken (s. Anm. 30), 162.

<sup>43</sup> Vgl. G. Krell/B. Sieben/R. Ortlieb (Hg.), Gender und Diversity in Organisationen, Springer Nature 2018.

<sup>44</sup> Vgl. ebd., 37.

#### 4. Gender und/oder Diversity?

Der letzte Absatz deutet Unterschiede zwischen der Gender- und der Diversity-Perspektive an, die in diesem Punkt kurz vertieft werden sollen. Sind Kategorien sozialer und geschlechterbezogener Ungleichheit vergleichbar?<sup>45</sup>

In Bezug auf den wissenschaftstheoretischen Ansatz ist zu vermerken, dass Gleichstellungspolitik untrennbar mit Geschlechterforschung/-theorien verbunden ist. Die mögliche Konstruktion des Geschlechts geht mit Kritik an Heteronormativität und dem Lösungsweg über Intersektionalität und damit verbundener Wissenschaftskritik einher. Bei Diversity ist die Intersektionalität der erste Schritt mit kritischer Gesellschaftsanalyse und eventuellen Anknüpfungsmöglichkeiten an Postcolonial-Studies. Das Diversity-Management zieht vor allem das Denken in Differenz an; die Antidiskriminierung wird als Aufhebung von Ungleichheit forciert.

Sind Gender-Politik und Diversity-Politik austauschbar? Soll eine Substitution der Genderfrage durch Diversitystrategien erfolgen?<sup>46</sup> „[D]ass Diversity eine Dimension von Gender ist und Gender eine Dimension von Diversity.“<sup>47</sup> – konstatieren renommierte Diversity-Forscher\*innen. Dem würde ich mich anschließen, da je nach Setting die eine oder andere Dimension angebracht erscheinen mag.

Auch ist zu beachten, dass die Kategorie Gender – im Gegensatz zur Kategorie Diversity – mittlerweile eine wissenschaftstheoretische Klärung durchlaufen hat. Bei Letzterer handelt es sich meistens um eine (endlose) Aufreihung von Differenzkategorien, die jedoch im

---

<sup>45</sup> Beim Thema Gender/Gleichstellung sind die rechtlichen Grundlagen das Hochschulrahmengesetz/HSG der Länder und das BGleG/LGG der Länder. Bei der Kernaufgabe der Diversity sind für alle Kategorien, alle Zielgruppen die rechtlichen Grundlagen gleich: z. B. die UN-Behinderten-Konvention. Bezüglich des normativen Leitbildes lässt sich beim Thema Gender die Gleichstellung als elementarer Bestandteil moderner Gesellschaften in Anschlag bringen. Bei Diversity wird davon ausgegangen, dass Vielfalt als Ressource anzugehen ist und im Zuge der Bildungsgerechtigkeit eine stärkere Teilhabe bislang unterrepräsentierter Gruppen nach sich ziehen muss. Vgl. G. Krell, Gender und Diversity: Eine Diskursgeschichte, in: M. Funder (Hg.), Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung, Baden-Baden 2014, 319–342.

<sup>46</sup> Vgl. U. Klein, Gleichstellungspolitik (s. Anm. 30), 160.

<sup>47</sup> G. Krell/R. Ortlieb/B. Sieben, Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden 2018, 4.

Hinblick auf das normative Ziel der ‚Diversity-Gerechtigkeit‘ eher wenig gesichtet wurden.<sup>48</sup> Das Konzept von Diversity ist also noch nicht endgültig geklärt, sondern es bedarf erst der Klärung. Welchen Beitrag könnte hier die Theologie, insbesondere die Moralthologie leisten?

##### 5. Ein möglicher moralthologischer Beitrag: Diversity in der equity-Perspektive als Polyeder

Wie in Punkt 2. soll auch hier zwischen Lehre und Forschung (Verwaltung/Institution muss vernachlässigt werden) unterschieden werden, um die Universität in der ihr eigenen Vielfalt abzubilden. Diesbezüglich handelt es sich beim Folgenden sicherlich nicht um eine vollständige Bestandsaufnahme, inwiefern und wie das Thema Gender sowie Diversity bereits Einzug in moralthologisches Denken gehalten hat.<sup>49</sup>

In der Lehre gibt es zu diesem Themenkomplex grundlegende Vorgaben, die im Bologna-Prozess bei der Akkreditierung von theologischen Studiengängen abgeprüft wurden und werden. Bei einem Blick in die Curricula des Faches Katholische Theologie fällt auf, dass das Thema Gender durchaus angekommen ist, vor allem auch in der systematischen Theologie. So ist beispielsweise in einer Handreichung zu lesen: „Die Studierenden sollen befähigt werden, die Relevanz der Geschlechterfrage für die theologische Rede von Gott und vom Menschen mit allen in dieser Relation mitgesetzten Themen zu erkennen. Sie sollen lernen, Traditionen und theologische Reflexionen als geschlechtsneutral und als androzentrisch zu erkennen, auf ihre Wirkung hin zu befragen und geschlechtergerechte Zugänge zum Glauben zu formulieren.“<sup>50</sup>

Der Moralthologie wird ins Stammbuch geschrieben, folgende Inhalte zu unterrichten: „In der Frage nach Sünde, Schuld und Gna-

<sup>48</sup> Vgl. U. Klein, Gleichstellungspolitiken (s. Anm. 30), 178.

<sup>49</sup> Vgl. K. Klöcker/T. Laubach/J. Sautermeister (Hg.), Gender – Herausforderung für die christliche Ethik (Jahrbuch für Moralthologie 1), Freiburg/Br. 2017.

<sup>50</sup> R. Becker/B. Jansen-Schulze/B. Kortendiek/G. Schäfer, Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, Bonn <sup>2</sup>2007, 214.

de wäre die Androzentrismus der theologischen Sündenlehre zu beachten. Weitere Themen wären: die Frauensünde als Neubestimmung des Sündenbegriffs, ‚Eva‘ als personifizierte Macht der Sünde, Sexismus als strukturelle Sünde, Mittäterschaft als Form der Unterstützung des patriarchalen Gesellschaftssystem[s] durch Frauen.“<sup>51</sup> Besonders die Moralthologie ist aufgefordert, eine gendersensible Perspektive in der Sexualmoral einzunehmen, sexuelle Gewalt gegen Frauen und Kinder dezidiert aufzunehmen, wie auch der Bioethik aus Genderperspektive Raum zu geben.<sup>52</sup>

Speziell Diversity könnte hier den Blick weiten, wenn Theologie nicht nur Theologie von Frauen bzw. Männern wäre, sondern die Vielfältigkeit von Menschen in den Blick rücken würde.<sup>53</sup> Das fängt schon bei universitären Fortbildungen an.<sup>54</sup> Mit Blick auf den Umgang mit Heterogenität und Pluralisierung der Lebenswelten, wachsen die Herausforderungen an Religionslehrer\*innen und pastorale Mitarbeiter\*innen.<sup>55</sup> Ganz konkret für die Theologie sieht Sabine Pemsel-Maier folgenden Kairos gegeben:<sup>56</sup> „Diversität realisiert sich, neben anderen Erscheinungsformen, als wachsende Heterogenität der Schülerschaft und als zunehmende Individualisierung ihrer Religiosität.“<sup>57</sup> Nur eine ‚divers‘ sensibilisierte Theologie, und speziell für den Religionsunterricht die Religionspädagogik und Didaktik

---

<sup>51</sup> Ebd.

<sup>52</sup> Vgl. ebd., 215.

<sup>53</sup> Vgl. A. Qualbrink, Geschlechterbewusst Religion lehren lernen – an der Universität, in: A. Qualbrink/A. Pithan/M. Wischer (Hg.), *Geschlechter bilden. Perspektiven für einen genderbewussten Religionsunterricht*, München 2011, 274–287, 283.

<sup>54</sup> Vgl. ebd., 286.

<sup>55</sup> Vgl. ebd.

<sup>56</sup> Vgl. S. Pemsel-Maier, Diversität als Herausforderung, in: H. Rupp (Hg.), *Religionsunterricht 2020*, Stuttgart 2013, 120–133. „Diversität respektive Heterogenität (Jean-François Lyotard) oder radikale Pluralität (Wolfgang Ivers) stehen hier in analoger Weise für die Umschreibung der Postmoderne und bezeichnen, mit je unterschiedlicher Akzentuierung, das Konzept einer legitimen Vielfalt.“

<sup>57</sup> Ebd., 120. An der Zeit ist eine stärkere Milieusensibilisierung, die Stärkung und Erweiterung konfessioneller Kooperation, die Entwicklung interreligiöser Kooperationsformen, der Dialog über Religion mit säkularen Weltdeutungen, eine Stärkung des Lernens an Mehrperspektivität und Differenz, strukturelle Veränderungen.

des Religionsunterrichts, kann auf diese Entwicklung adäquat reagieren.<sup>58</sup>

Ganz grundsätzlich ist anzumerken, dass die Genderfrage in der Forschung und im politischen Diskurs eine sehr problematische ist, über die heftig gestritten wird und die einen ganzen Artikel füllen würde.<sup>59</sup> So wird nicht selten eine biologistische Verengung mit der analytischen Kategorie aufgebrochen.

Bedenkt man jedoch Gender und damit Diversity grundsätzlich, z. B. für die Anthropologie, dann kann der – für das Christliche typisch dynamische – Personbegriff, der den Menschen als Beziehungswesen in Prozessen und in Entwicklung<sup>60</sup> sieht, bedacht werden. Mit Gender als analytischer Kategorie werden Prozesse der Rollenerwartung, -zuschreibung und -übernahme kritisch hinterfragt und eine Flexibilisierung/ein Transfer in der jeweiligen Ausgestaltung des Mann- und Frau-seins bewirkt. Dieses Hinterfragen kann auch bezüglich der Fixierung von Gottes-, Menschen- und Weltbildern erfolgen.<sup>61</sup>

In der Begegnung mit der Gender-Kategorie ist Zweifaches zu konstatieren: Auf der einen Seite ist Verunsicherung spürbar, auf der anderen Seite das Streben nach Eindeutigkeiten. „Sie hat daran zu arbeiten, wie diese Spannung in eine theologische Erkenntnisform zu transformieren ist, die der Geschichtlichkeit der Wahrheits-einsicht konsequent Rechnung trägt, ohne den Anspruch der Offenbarungswahrheit als solcher zu unterlaufen.“<sup>62</sup> Vor allem die in der

<sup>58</sup> Ideen hierzu z. B. in M. Oberlechner/F. Gmainer-Pranzl/A. Koch, Einleitung: Religion bildet. Divers, plural und säkular in der Wissensgesellschaft?, in: Dies. (Hg.), Religion bildet. Diversität, Pluralität, Säkularität in der Wissensgesellschaft, Baden-Baden 2019, 9–14.

<sup>59</sup> Vgl. G. Bauer/R. Ammicht Quinn/I. Hotz-Davies (Hg.), Die Naturalisierung des Geschlechts: Zur Beharrlichkeit der Zweigeschlechtlichkeit, Bielefeld 2018.

<sup>60</sup> Vgl. A. Kaupp, Christliche Anthropologie und Geschlecht. Kritische Sichtung des Verhältnisses von Theologie und Gender Studies, in: ThGl 102 (2012), 212–239, 224.

<sup>61</sup> Hier ein Beispiel für die Praxis: Vgl. S. Lassak, (Geschlechter-)Diversität als notwendiger Beitrag zu weltkirchlicher Verständigung. Feministisch-interkulturelle Überlegungen aus dem Süden, in: T. Laubach/S. A. Wahl (Hg.), Gott schuf den Menschen als Mann und Frau und ...? Gender und Theologie, Berlin 2019, 145–164.

<sup>62</sup> M. Heimbach-Steins, Blockaden lösen – Verknüpfungen schaffen. Wege zu einer konstruktiven Gender-Debatte in Katholischer Kirche und Theologie, in: ET Studies 8 (2017), 3–24, 21f.



Sexual- und Familienethik wichtig gewordenen Kategorien Gender wie Diversity<sup>63</sup> können nicht mehr geleugnet werden.

In der evangelischen Theologie, um eine Nachbardiziplin zu befragen, wird beispielsweise für die Kirche ein Diversity-Management vorgeschlagen.<sup>64</sup> Die Autoren stellen sich die Frage, was so schlimm daran wäre, die Kirche als Diverse zu denken. „Die Vorstellung, dass sich Kirche durch einen Prozess der Inklusion selbst neu als ‚diverse Kirche‘ definiert, kann natürlich Ängste auslösen. Es geht um Veränderung (im schlechtesten Fall ohne klare Zielvision) und es geht um den Verlust von Sicherheiten, evtl. auch von Vorteilen. Dieser Angst kann jedoch begegnet werden mit dem, was als ‚broad umbrella of diversity‘ [...] bezeichnet wird [...].“<sup>65</sup> Vielleicht wäre diese Verunsicherung auch heilsam.

Ob man so weit gehen und mit Marius Stelzer (Pastoraltheologie) vom Konzept der Ekklesio-Diversity als „Schmiermittel der personalen Wertschöpfungskette seelsorgerlicher Berufe“<sup>66</sup> sprechen mag, sei zur Diskussion gestellt: „Eine Pastoral, die dem Paradigma der Ekklesio-Diversität entspricht und zugleich dem diakonischen Ansatz gerecht werden will, denkt diesbezüglich großräumiger, lernt von den Strategien anderer, säkularer Kulturanbieter, entdeckt und gründet Orte und Gelegenheiten und stellt sich zugleich als Partner für andere Akteure im säkularen Feld dar.“<sup>67</sup> Hier scheint also schon einiges diversifiziert.

Für das Verständnis der Ethik hat Diversity auch Konsequenzen neben dem faktischen Auftreten von Diversity. Die damit einhergehende

<sup>63</sup> Vgl. weiterführend: K. Baumann, Die Wirklichkeit ist wichtiger als die Idee. Sexualität und Geschlechtsidentität in Beratung und Psychotherapie – verbunden mit moraltheologischen Überlegungen, in: K. Klöcker/T. Laubach/J. Sautermeister (Hg.), Gender – Herausforderung für die christliche Ethik (Jahrbuch für Moraltheologie 1), Freiburg/Br. 2017, 153–189, 165. Vgl. G. Marschütz, Lesarten familialer Pluralität. Theologisch-ethische Anmerkungen, in: ThPQ 167 (2019), 236–244.

<sup>64</sup> Vgl. A. Dembek/F. Gärtner, Diverse Kirche: warum nur eine vielgestaltige Kirche zukunftsfähig sein kann, in: Deutsches Pfarrernetz 118 (2018), 9–14.

<sup>65</sup> Ebd., 13.

<sup>66</sup> M. Stelzer, Diversity-Management als Dimension kirchlicher Personalentwicklung. Evaluation der Seelsorge-Ausbildung am Beispiel des Bistums Münster (Angewandte Pastoralforschung 7), Würzburg 2019, 11.

<sup>67</sup> Ebd., 136.

Herausforderung und zugleich Aufgabe der Ethik, will sie für die von Diversität geprägte Gesellschaft eine orientierungsleistende Wissenschaft sein (sie muss es sogar als öffentlich finanziertes Fach an einer öffentlichen Universität), sei abschließend skizziert. Die Theologische Ethik/Moraltheologie, wie auch alle anderen theologischen Fächer, sind u. a. angesichts religiöser Diversität gefordert. Es erscheint geboten, nicht nur deskriptiv, sondern auch normativ vorzugehen. Auch muss zwischen der Diversity für das Fach selbst und zudem für den Gegenstand des Faches Moraltheologie unterschieden werden.

Um diesen Handlungsansatz der Diversity zu verdeutlichen soll noch einmal auf das Polyeder aus VG zurückgegriffen werden. Katholizität kann in dieser Spannung zwischen Teilen und Ganzem, Einem und Vielen usw. gedeutet werden. Das Bild des Polyeders „trägt den Unterschieden und der Vielfalt Rechnung, in dem es zu einem ‚Zusammentreffen aller Teile‘ kommt, ‚die in ihm ihre Eigenart bewahren.‘ (VG 4d unter Bezugnahme auf EG 236).“<sup>68</sup> So wird die Pluralität der unterschiedlichen theologischen Ansätze im Sinne auf ein Zusammenwachsen auf ein Ganzes deutlich (Gradualität und Komplementarität). Beim Polyeder wird die gemeinsame Basis gesucht, aber unter Aushaltung der größtmöglichen Spannung. Von der gemeinsamen Basis her werden die Unterschiede bestimmt. „Katholizität‘ bestimmt sich angesichts dieser Dynamik nicht mehr vom Gedanken der Einheitlichkeit her, sondern von der Idee einer Gemeinschaft von Verschiedenen.“<sup>69</sup> Dies ist auch für die moralische Diversität an sich zu beachten.<sup>70</sup> Wie kann angesichts dieser noch das Formulieren von gemeinsamen Regeln oder derjenigen von Vorstellungen des guten Lebens gelingen und den Menschen weiterhelfen?

---

<sup>68</sup> M. Eckholt, Lokale Theologien und interkulturelle Dynamiken. ‚Veritatis gaudium‘ und Leitkriterien einer Theologie der Welt-Kirche, in: A. Schavan (Hg.), *Relevante Theologie. ‚Veritatis gaudium‘ – die kulturelle Revolution von Papst Franziskus*, Ostfildern 2019, 41–60, 60.

<sup>69</sup> J. Rahner, Motor der Veränderung? ‚Veritatis Gaudium‘ und der Dienst der Theologie für die Kirche, in: A. Schavan (Hg.), *Relevante Theologie. ‚Veritatis gaudium‘ – die kulturelle Revolution von Papst Franziskus*, Ostfildern 2019, 176–205, 196.

<sup>70</sup> Vgl. M. Coors, Moralische Diversität. Grenzen und Notwendigkeit moralischer Vielfalt im Gesundheitswesen, in: F. Steger (Hg.), *Diversität im Gesundheitswesen*, Freiburg/München 2019, 29–45, 36.

Eine moraltheologische Perspektive auf Diversity wird vor allem die equity-Perspektive (und weniger die utilitaristische) stark machen.<sup>71</sup> Mit Diversity sind Differenzen nicht „unhinterfragt zu feiern“<sup>72</sup>. Stattdessen gewinnen Ungleichheit und Herrschaftsbeziehungen eine Bedeutung als analytische Kategorie. „Gerechtigkeit konkret werden zu lassen, verlangt nach politischen Maßnahmen. Und die richten sich immer an bestimmte Zielgruppen, die erst einmal identifiziert werden wollen. Hier gilt es, die Gewalt der Klassifizierung und stigmatisierende Anerkennungsdynamiken, die durch politische Maßnahmen in Gang gesetzt werden können, mitzubeobachten.“<sup>73</sup> Auf normativer Ebene jedenfalls könnte der Ansatz bei der Person und ihrer Freiheit in eine andere Richtung weisen. Diversity sensibilisiert dafür, nicht von generalisierten Individuen auszugehen, sondern den Einzelnen intersektionell zu erfassen, damit Menschen in ihrer Vielfalt angesprochen werden. Das heißt aber nicht, dass es keine universale Ethik mehr geben könnte, es geht eher darum, die Subjekte dieser Ethik auch in ihrer Vielfalt anzuerkennen.

## 6. Schluss

Beim Thema Gender hat sich eine Art Anti-Genderismus, eine Anti-Haltung herausgebildet – ob unbegründet oder nicht, steht auf einem anderen Blatt. Wird sich diese Abwehr gegen Gender beziehungsweise gegen das, was diesem Begriff unterstellt wird<sup>74</sup>, ebenfalls beim Thema Diversity einstellen? Vielleicht könnte mit der Debatte um Diversity auch zur Befriedung der oftmals verhärteten Diskurslinien beigetragen werden. Dies wäre ein sehr lohnenswertes Unterfangen, nicht nur für das Fach Theologie wie Moraltheologie, sondern ebenso für die hochschulpolitischen Agenden.

<sup>71</sup> Vgl. M. K. Moser, Diversität und Repräsentation, in: M. Eckholt/S. Wendel (Hg.), *Aggiornamento heute. Diversität als Horizont einer Theologie der Welt*, Ostfildern 2012, 159–173, 164f.

<sup>72</sup> Ebd., 166.

<sup>73</sup> Ebd., 171.

<sup>74</sup> Vgl. S. Hark/P.-I. Villa (Hg.), *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*, Bielefeld 2015, 7.